

сферах: обучение и образование; профессиональная жизнь; семейная жизнь; увлечения; общественная жизнь. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (методика выявления социально-психологических установок, направленных на «альтруизм-эгоизм», «процесс-результат», «свободу – власть», «труд – деньги»; цель методики: выявить степень выраженности социально-психологических установок).

По результатам проведения исследования нами был проведен корреляционный анализ результатов и подсчитаны коэффициенты корреляции Пирсона между соответствующими показателями, выявленными по методикам.

В результате исследования по методике диагностики терминальных ценностей М. Рокича было установлено, что от 5 до 10% испытуемых (студентов 1 курса УрЮИ МВД РФ) имеют низкий уровень выраженности терминальных ценностей:

- сохранение собственной индивидуальности – 2 чел. имеют низкую выраженность,
- высокое материальное положение- 3 чел.,
- креативность – 3 чел.,
- собственный престиж – 4 чел.

Если рассматривать уровень выраженности исследуемого показателя выше среднего и высокий, то процент испытуемых здесь уже колебался в диапазоне от 34 до 76% по таким изучаемым терминальным ценностям, как активные социальные контакты, достижение конкретных результатов в жизни, развитие своих способностей.

Диагностика жизненной сферы курсантов показала уровень ее выраженности как «выше среднего и высокий», что говорит о стремлении курсантов к обучению, значимости для них сферы профессиональной деятельности и др. жизненных сфер.

В результате исследования по методике диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной получили, что у 80% курсантов выявлена установка «ориентация на результат», что говорит о том, что они достигают желаемого результата, несмотря на жизненные трудности. Эти люди являются самыми надежными. Показатель «ориентация на процесс» является ниже, то есть этими людьми движет интерес к делу, нежели получение результата. Они больше ориентированы на процесс.

Низким показателем у курсантов является «ориентация на эгоизм». Курсанты выбирают в основной своей массе «ориентацию на альтру-

изм». Это люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Альтруизм — наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека.

По методике выявления установок «свобода-власть», «труд-деньги» курсанты склоняются к установкам «ориентация на свободу» и «ориентация на труд».

Проведенное нами исследование позволило подтвердить на статистически значимом и достоверном уровне ранее выдвинутые нами гипотезы, но, конечно, мы понимаем, что полученные нами данные требуют еще доработки и более детального анализа (это и будет являться целью наших будущих исследований).

Надеемся, что наша работа даст некоторые новые ориентиры в рассмотрении взаимосвязи установок личности и ее ценностных ориентаций и поведения.

О. Корнилова
г. Екатеринбург, РГППУ

Лидерами рождаются или лидерами становятся

Лидерство – это не только умение вести за собой других, но и умение управлять собственной жизнью. Можно прожить всю жизнь, следуя за кем-нибудь, претворяя в жизнь чужие желания, потребности и мечты, принося в жертву свои собственные. Можем достичь того уровня развития, который поставили перед собой другие. Мы теряем большую часть своей способности самостоятельно определять каждый шаг своей жизни, а наша «личная сила» и «лидерство» оказываются не в наших руках, где они должны находиться, а в руках окружающих нас людей, культуры и общества.

Даже между специалистами, теоретиками и практиками, до сих пор продолжается спор на тему: «лидерами рождаются» или же «лидерами становятся». Да, некоторые из них могут убедить в том, что кто-то, несомненно, от рождения обладает некой «экстраординарной особенностью», которая делает его лидером, в то время как другие убеждены, что при условии определенного правильного сочетания образования, подготовки и имеющегося опыта лидера можно «создать» и сформировать.

Формулировка проблемы Определить, являются ли качества, которые присущи лидеру врожденными или нет; и в зависимости от этого (если

они всё-таки поддаются корректировке) сформировать эти качества в любом другом человеке.

Цель работы – сформировать некое представление о личности лидера, о его влиянии на социальную группу и самое главное определить набор тех или иных качеств, которые делают человека лидером.

Задача – изучить такие вопросы как теория лидерства, исследование личностных особенностей, а именно социометрию, дифференциальную психологию, опросник Раймонда Кеттела, личностный дифференциал. В работе рассматриваются такие вопросы как лидерство, теория черт личности лидера и восемнадцать «разъединителей» Фрэнка Карделла.

Лидерство — один из способов дифференциации группы в результате деятельности, общения и взаимодействия ее членов. Возникнув как результат общения и взаимодействия индивидов в составе группы, лидерство становится сложным социально-психологическим феноменом, в котором, определенным образом, фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития, имеющие не только психологическую или эмоционально-психологическую, но в первую очередь социальную и классовую природу и сущность. Лидерство — сложный социально-психологический процесс группового развития, в результате которого и происходит возникновение и дифференциация групповой структуры, ее оптимизация и непрерывное совершенствование. Ошибочно как отождествлять лидерство и руководство в группе, так и противопоставлять их.

Так же в работе рассмотрено две теории черт личности лидера, первая — теория Р. Столдилла, вторая Фрэнка Карделла.

Р. Столдилл выделил 5 черт личности лидера:

1. Ум или интеллектуальные способности.
2. Господство или преобладание над другими.
3. Уверенность в себе.
4. Активность и энергичность.
5. Знание дела.

Но оказалось, что человек, обладающий всеми этими качествами, не обязательно является лидером.

Фрэнк Карделл не ставил перед собой задачу определить качества, необходимые для формирования лидерства. В своей книге он предлагает восемнадцать так называемых «разъединителей». Это черты характера и привычки, которые «разъединяют» нас от лидерства. Ниже следует перечень этих «разъединителей»:

- Низкая самооценка и отсутствие уважения к себе.
- Чрезмерная склонность к обману, отговоркам, оправданиям.
- Внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте.
- Нежелание простить и отпустить.
- Недостаточное использование своего воображения.
- Пренебрежение по отношению к своему творческому потенциалу.
- Потребность быть всегда правым.
- Слабые коммуникативные способности: неумение слушать и говорить.
- Неспособность примирится со своими страхами.
- Отсутствие ясных целей.
- Недостаток обязательности.
- Боязнь риска.
- Неспособность принять ответственность за свою жизнь.
- Потеря надежды.
- Недостаток мужества.
- Неумение фантазировать и мечтать.
- Отсутствие любви к себе.
- Тщеславие.

В организациях различают «формальное» и «неформальное» лидерство. «Формальное» лидерство связано с установленными правилами назначения руководителя и подразумевает функциональное отношение. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Это так называемый характер лидерства. Поэтому официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе.

Кроме «формальных» и «неформальных» лидеры могут подразделяться ещё и по следующим критериям:

1. По содержанию деятельности: а) лидер-вдохновитель, предлагающий программу поведения; б) лидер-исполнитель, организатор выполнения уже заданной программы; в) лидер, являющийся одновременно как вдохновителем, так и исполнителем.

2. По стилю руководства: а) авторитарный, б) демократический, в) совмещающий в себе элементы того и другого стиля.

3. По характеру деятельности: а) универсальный, т.е. постоянно проявляющий свои качества лидера, б) ситуативный, т.е. проявляющий

качества лидера лишь в определённых, специфических ситуациях.

Говоря о такой типологии как стиль руководства, необходимо сказать, что этот тип лидерства может быть отнесён только к «формальным» лидерам. Так как авторитарность руководства строится на запугивании, т.е. это такой лидер, который владеет какой-либо властью, или же просто силой способной подчинять себе других. В теории Карделла такие лидеры упоминались, как потерянные.

Объект исследования – теория черт личности лидера.

Предмет исследования – личностные особенности лидеров в классе, определить врождённые эти качества или нет.

Эмпирическая часть работы делится на два этапа: первый – исследование участников при помощи метода социометрии, и определение лидера из всего коллектива, второй — определение различий и схожих личностных качеств у лидеров коллектива при помощи дифференциальной психологии.

Выборка: на первом этапе работы я исследовала все 37 участников (весь коллектив), на втором — исследование двух явных лидеров. В тестировании принимали участие 10 мужчин и 27 женщин в возрасте от 22 до 60 лет, средний возраст 40 лет.

Гипотеза: качества, которые присущи лидеру, являются врождёнными, не поддаются корректировке, их нельзя сформировать в другом любом человеке.

На первом этапе исследования при помощи социометрии я определила двух лидеров в коллективе: №12 и №32. Важно отметить, что №12 — это женщина, а №32 — мужчина, №34 является отвергнутым.

На втором этапе я использовала 16PF опросник Рэймонда Кэттелла и определила личностные качества, которые характерны двум лидерам в моём коллективе:

- (I) эмпатия, сочувствие, мягкость, понимание и др.
- (Q4) повышенная мотивация в реализации, активное неудовлетворение стремлений.
- (В) интеллект.
- (М) воображение, высокий творческий потенциал.
- (Q1) интеллектуальные интересы, стремление к информированности.
- (Е) независимость.

Факторы можно разделить на три группы:

1. В,М,Q1 — интеллектуальные особенности.
2. С,Г,І,О,Q4 — эмоционально-волевые.
3. А,Н,F,Е,Q2,Н,L — коммуникативные.

Из этого следует, что для лидера в моём коллективе необходимы интеллектуальные и эмоционально-волевые особенности личности.

Далее я использовала методику личностного дифференциала (ЛД), который разработан на базе современного русского языка и отражает сформировавшиеся в нашей культуре представления о структуре личности. (O+) самоуважение, Я-концепция, удовлетворение собой. (O-) критичное отношение к себе. (С+) уверенность в себе независимость, рассчитывание на свои силы — волевые качества. (С-) зависимость от оценок и обстоятельств. (А+) высокая активность, импульсивность, общительность, экстравертированность. (А-) интравертированность, пассивность.

Из результатов можно выделить, что у женщины фактор О — немного завышен, а у мужчины наоборот — немного завышен, фактор С и у женщины и у мужчины одинаково выше среднего, а фактор А у женщины выражен высоко, у мужчины — средне выражен.

Из полученного видно, что для лидера в моём коллективе характерна повышенная волевая сторона личности, а две другие характеристики не играют роли для получения статуса лидера.

Таким образом, тесты (16PF тест Кэттелла и «личностный дифференциал») показали, что лидерам нашего отдела присущи черты: сочувствие, мягкость, понимание, повышенная, мотивация в реализации, активное неудовлетворение стремлений, интеллект, воображение, высокий творческий потенциал, интеллектуальные интересы, стремление к информированности, независимость. Гипотеза не подтвердилась, в жизни имеется сколько угодно случаев, когда лица, отмеченные сильной волей, интеллектом и другими достоинствами, так и не стали лидерами.

Ю.А. Кузьменко
г. Екатеринбург, РГППУ

Исследование психологических особенностей ценностных ориентаций старших школьников

Система ценностных ориентаций, являясь психологической характеристикой зрелой личности, одним из центральных личностных образований, выражает содержательное отношение человека к социальной действительности и в этом ка-